

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 3»  
(МБОУ СОШ № 3)

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБОУ СОШ № 3  
О.В. Пахтыбаева  
№ 395 от 17.09.2024 г.



# ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

НАСТАВНИК: Калинина М.Г.  
НАСТАВЛЯЕМЫЙ: Лопатина А.А.

Нормативный срок освоения – 1 год

Радужный, 2024 г.

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В нынешних условиях система образования переживает значительные трансформации, поэтому особенно актуально становится внедрение индивидуальных программ обучения для молодых специалистов и вновь прибывших педагогов. Эти программы направлены на развитие гибкого и инновационного подхода к преподаванию. С учётом изменяющейся психики детей и стремительного формирования у учеников индивидуальности, молодым и вновь прибывшим педагогам важно применять оригинальные методы подачи информации. Данная программа позволяет укрепить профессиональные навыки, обеспечивая актуальные знания и методики дисциплинирования и воспитания, адаптированные под современные условия.

**Молодой специалист** – учитель, специалист - педагог с высшим или средним профессиональным образованием в течение 3 лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

**Вновь прибывший педагог** (учитель, специалист) – педагогический работник, имеющий непрерывный стаж педагогической деятельности более 3 лет в другой образовательной организации и поступивший на работу в школу.

## ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

**Цель** - создание инновационной образовательной среды, способствующей профессиональному росту учителей и повышению качества обучения.

### **Задачи:**

1. Обучать гибким подходам к планированию и реализации учебных программ.
2. Способствовать созданию безопасной и поддерживающей образовательной среды.
3. Содействовать профессиональному развитию через практические тренинги и семинары.
4. Создавать условия для обмена опытом и лучшими практиками между педагогами.
5. Формировать навыки использования обратной связи для улучшения учебного процесса.
6. Формировать устойчивую культуру непрерывного профессионального развития среди педагогов.
7. Обучать педагогов методам анализа и корректировки учебного процесса в условиях динамичной образовательной среды.
8. Предоставлять учителям инструменты для оценки и повышения успеваемости учеников.
9. Развивать у педагогов устойчивость к стрессу и способность управлять конфликтами.
10. Содействовать развитию креативного мышления у учителей.

## **ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ**

1. **Постоянное обучение:** Поощрение непрерывного профессионального развития и освоения новых методик и технологий.
2. **Практическая направленность:** Особое внимание на практические задания и стажировки для интеграции теории в реальную практику.
3. **Индивидуальный подход:** Учет индивидуальных особенностей и потребностей каждого обучающегося.
4. **Эмоциональная поддержка:** Создание среды, в которой молодые специалисты чувствуют себя комфортно и уверенно.
5. **Ориентированность на результат:** Постановка четких целей и отслеживание прогресса обучения.
6. **Коллаборативное обучение:** Поощрение обмена опытом и сотрудничества между молодыми специалистами и наставниками.
7. **Этика и профессионализм:** Внедрение высоких стандартов этики и профессионализма с первых дней обучения.

## **ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ**

1. Обучение педагога на рабочем месте, через практику наставничества и участие в работе педагогических объединений
2. Посещение групповых семинаров, вебинаров и иных встреч (онлайн и оффлайн)
3. Самообразование
4. Обучение на курсах повышения квалификации
5. Организация методического сопровождения деятельности путём назначения наставника

## МОДЕЛЬ РАБОТЫ



## СХЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА



## Индивидуальный план работы

Направление наставнической деятельности	Описание проблемы (или) достоинства	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого	Сроки реализации	Промежуточные и планируемые результаты	Дата встречи
Методическое (содержание образования, методики и технологии обучения)	1. Испытывание затруднений нормативно-правовой базы, при построении организационно-массовых мероприятий	Обсуждение содержания материалов по построению организационно-массовых мероприятий	Проработать определённые выдержки по прочитанному планирование организационно-массовых мероприятий	1 месяц	Изучено содержание материалов по построению организационно-массовых мероприятий	Один раз в месяц
	2. Испытывание затруднений техники использования разнообразных форм, приемов и методов обучения при планировании и разработке организационно-массовых мероприятий опираясь на типологии	Обсуждение и совместное конструирование конспектов организационно-массовых мероприятий разных типологий	Планирование учебных занятий разных типологий. Посещение организационно-массовых мероприятий наставника и стажистов (по согласованию)	1 месяц	Составление конспектов организационно-массовых мероприятий разной типологии с использованием различных форм, методов, приемов	Один раз в месяц
	3. Испытывание затруднения планировать предметные и мета предметные результаты на каждом этапе	Обсуждение планирования и фиксирования организационно-массовых мероприятий	Фиксация при планировании организационно-массовых мероприятий	1 месяц	Составление конспектов организационно-массовых мероприятий	Один раз в месяц
	4. Испытывание затруднения верно подбирать дидактический материал для организационно-массовых мероприятий в соответствии с возрастными особенностями обучающихся и типологией организационно-массовых мероприятий	Обсуждение подбора дидактического материала для организационно-массовых мероприятий в соответствии с возрастными особенностями обучающихся и типологией организационно-массовых мероприятий	Подбор и применение при проведении учебного занятия дидактического материала в соответствии с возрастными особенностями обучающихся и типологией организационно-массовых мероприятий	1 месяц	Проведение организационно-массовых мероприятий с разными видами дидактических материалов, используя различные методы, приемы и формы обучения и воспитания с учётом возрастных особенностей	Один раз в месяц
	5. Выступление наставляемого в рамках мероприятий «Педагогического Олимпа»	Совместное обсуждение, выступление наставляемого	Подготовка выступления на тему: «Использование различных методов, приемов, форм проведения воспитательных мероприятий»	1 месяц	Выступление в рамках мероприятий «Педагогический Олимп»	На методической неделе

### Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.